

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Rama Manggala Gas Inti yang terletak di Jalan Ir. Soekarno Kelurahan Sentul Kecamatan Kepanjenkidul Kota Blitar dan berkantor pusat di Jalan Ciliwung 22 Kota Blitar atas Mayangkara Group.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan pengumpulan data menggunakan kuisioner.

#### **C. Variabel Penelitian**

##### **a. Variabel Independen (X)**

Variabel independen merupakan variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2013). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi.

##### **b. Variabel Dependen (Y)**

Variabel dependen merupakan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

c. Variabel Moderasi (Z)

Variabel moderasi merupakan variabel yang memperkuat ataupun memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2013). Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah disiplin kerja.

**D. Definisi Operasional Variabel**

a) Variabel Independen (X)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan atas balas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Imbalan tersebut berupa kompensasi financial seperti gaji, uang lembur, tunjangan dan asuransi (BPJS). Indikator kompensasi (X), meliputi:

- a. Kesesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja.
- b. Kesesuaian uang lembur yang diterima dengan waktu kerja lembur.
- c. Kesesuaian insentif yang diterima dengan kinerja karyawan.
- d. Kesesuaian asuransi (BPJS) yang diterima dengan peraturan perusahaan.

b) Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Indikator yang digunakan meliputi:

- a. Kualitas pekerjaan.

- b. Kuantitas atau jumlah pencapaian target.
  - c. Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c) Variabel Moderasi (Z)

Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja ini dapat mendorong tercapainya hasil kerja yang sempurna. Indikator yang digunakan meliputi :

- a. Kehadiran.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja.
- c. Ketaatan pada standart kerja.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi.

## **E. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006). Penentuan populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian produksi PT. Rama Manggala Gas Inti dengan total karyawan sebanyak 35 orang.

### **b. Sampel**

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel total sampling. Sugiyono (2007) menyatakan total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Teknik total sampling ini digunakan karena jumlah populasi kurang dari

100. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu keseluruhan populasi sebanyak 35 orang karyawan bagian produksi.

## **F. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung melalui survey atau pengamatan langsung ke perusahaan. Data primer meliputi data kompensasi, data disiplin kerja dan data kinerja karyawan.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang tidak didapat secara langsung yang pada umumnya berupa dokumen atau data perusahaan. Data sekunder meliputi sejarah perusahaan, visi misi, struktur organisasi, jumlah karyawan, jam kerja karyawan serta kebijakan kompensasi pada perusahaan.

## **G. Teknik pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu melalui survey lapangan dengan menggunakan metode pengumpulan data yang sebenarnya. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu:

- a. Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan sistem tanya jawab antara peneliti dengan responden.

- b. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### **H. Teknik Pengukuran Variabel**

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala Likert yang digunakan untuk mengukur jawaban responden. Pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden. Alternatif jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Dimana untuk jawaban dari responden dikaitkan dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, yang berarti jawaban kompensasi mempunyai indikasi sangat buruk, sedangkan disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai indikasi sangat rendah.
2. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, yang berarti jawaban kompensasi mempunyai indikasi buruk, sedangkan disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai indikasi rendah.

3. Jawaban Netral (N) diberi skor 3, yang berarti jawaban kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan mempunyai indikasi cukup dalam pengukuran.
4. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4, yang berarti jawaban kompensasi mempunyai indikasi baik, sedangkan disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai indikasi tinggi.
5. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, yang berarti jawaban kompensasi mempunyai indikasi sangat baik, sedangkan disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai indikasi sangat tinggi.

## **I. Uji Instrumen**

### **a. Uji Validitas**

Arikunto (2006) uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Tinggi rendahnya variabel instrumen menunjukkan data yang terkumpul menyimpang atau tidak. Suatu instrumen dinyatakan valid jika mempunyai validitas tinggi dan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan *software SPSS*. Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada *alpha* tertentu maka dikatakan signifikan. Kriteria yang ditetapkan adalah  $r_{hitung}$  (koefisien korelasi) lebih besar dari  $r_{tabel}$  (nilai kritis) dengan taraf signifikan 0,05 maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui kestabilan alat ukur. Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Sebuah alat ukur dikatakan *reliabel* apabila pengulangan pengukuran untuk subyek penelitian yang sama menunjukkan hasil yang konsisten (Arikunto, 2006). Penelitian ini menggunakan *software SPSS* untuk mencari reliabilitas dengan menggunakan rumus alpha, sebagai berikut:

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Keterangan :

r = Reabilitas Instrumen

k = Banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varian di kuadratkan

$\sigma \tau^2$  = Jumlah varian total dikuadratkan

Suatu instrumen penelitian dikatakan *reliabel* apabila nilai *alpha* > atau = 0,60.

## J. Teknik Analisis Data

### a. Rentang Skala

Rentang skala digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti yaitu kinerja karyawan, kompensasi dan disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Rama Manggala Gas Inti, dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Dimana :

RS= Rentang Skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap sampel

Berdasarkan rumus tersebut dan jumlah sampel yang ada maka didapatkan perhitungan sebagai berikut:

$$RS = \frac{35(5-1)}{5} = 28$$

Berdasarkan perhitungan diperoleh rentang skala sebesar 28, dengan demikian skala penelitian setiap kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Rentang Skala Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja**

<b>Rentang Skala</b>	<b>Kompensasi</b>	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>Kinerja</b>
35 – 62	Sangat Buruk	Sangat Rendah	Sangat Rendah
63 – 90	Buruk	Rendah	Rendah
91 – 118	Cukup	Cukup	Cukup
119 – 146	Baik	Tinggi	Tinggi
147 – 174	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi



### b. Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regression Analysis menggunakan pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator (Ghozali, 2013). Variabel moderator merupakan variabel independen yang akan memperkuat ataupun memperlemah variabel independen lain terhadap variabel dependen.

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

Keterangan:

$a$  = Konstanta

$Y$  = Variabel Crittrion (variabel kinerja karyawan)

$X_1$  = Variabel Predictor (variabel kompensasi)

$b_1$  = Koefisien Regresi

$e$  = Standart Error

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan digambarkan dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 Z + e$$

Keterangan:

$a$  = Konstanta

$Y$  = Variabel Crittrion (variabel kinerja karyawan)

$X_1$  = Variabel Predictor (variabel kompensasi)

$b$  = Koefisien Regresi

$Z$  = Variabel moderator (variabel disiplin kerja)

$e$  = Standart Error

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh disiplin kerja, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 Z + b_3 X_1 * z + e$$

Keterangan:

$a$  = Konstanta

$Y$  = Variabel Crittrion (variabel kinerja karyawan)

$X_1$  = Variabel Predictor (variabel kompensasi)

$b$  = Koefisien Regresi

$Z$  = Variabel Moderator (variabel disiplin kerja)

$X_1 * z = \text{Variabel Kompensasi} * \text{Variabel Disiplin Kerja}$

$e = \text{Standart Error}$

## K. Uji Hipotesis

Berdasarkan hipotesis yang telah disajikan, penelitian ini menguji hipotesis dengan uji f dan uji t:

### a. Uji Hipotesis 1

$H_0$  : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diuji dengan menggunakan Uji t untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen, dengan kriteria uji sebagai berikut:

1. Jika  $-t_{Tabel} < t_{Hitung} < t_{Tabel}$  maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Jika  $t_{Hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{Hitung} < -t_{Tabel}$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### b. Uji Hipotesis 2

$H_0$  : Kompensasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diuji dengan menggunakan uji F dan uji t sebagai berikut:

### 1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan kriteria uji sebagai berikut:

- a) Jika  $F_{hitung} \geq F_{Tabel}$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.
- b) Jika  $F_{hitung} \leq F_{Tabel}$  maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan.

### 2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan dengan kriteria uji sebagai berikut:

- a. Jika  $-t_{Tabel} < t_{Hitung} < t_{Tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja

tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

- b. Jika  $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{Hitung}} < -t_{\text{Tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

**c. Uji Hipotesis 3**

$H_0$  : Disiplin kerja tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : Disiplin kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3 menyatakan variabel disiplin kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Diuji dengan menggunakan uji moderasi untuk melihat apakah variabel disiplin kerja memoderasi pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan membandingkan koefisien determinasi hipotesis ke-2 dan hipotesis ke-3 sebagai berikut:

- a. Jika  $R^2$  (hipotesis ke-3)  $\leq R^2$  (hipotesis ke-2), maka  $H_0$  diterima, artinya variabel disiplin kerja tidak memoderasi pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika  $R^2$  (hipotesis ke-3)  $\geq R^2$  (hipotesis ke-2), maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel disiplin kerja memoderasi pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.